

**Colegio Oficial  
de Trabajo Social  
de Madrid**

# **Trabajo Social en la Comunidad de Madrid. Un análisis de las condiciones laborales en el ámbito privado y el tercer sector**

**Sonia García-Aguña  
Rubén Yusta-Tirado  
Pablo De Gea Grela  
Javier Calafat-Gutiérrez  
Daniel Fernández-Roses**

**Grupo de Trabajo  
'Trabajo Social e Investigación'**

**Autoria:**

SONIA GARCÍA-AGUÑA. Colegiada núm. 25-11446.  
RUBÉN YUSTA-TIRADO. Colegiado núm. 25-8539.  
PABLO DE GEA GRELA. Colegiado núm. 25-12155.  
JAVIER CALAFAT-GUTIÉRREZ. Colegiado núm. 25-11203.  
DANIEL FERNÁNDEZ-ROSES. Colegiado núm. 25-13255.

**GRUPO DE TRABAJO «TRABAJO SOCIAL E INVESTIGACIÓN».**

Fecha de Edición: mayo 2025.

**PARA CITAR ESTE DOCUMENTO:**

GARCÍA-AGUÑA, S., YUSTA-TIRADO, R., DE GEA, P., CALAFAT-GUTIÉRREZ, J., Y FERNÁNDEZ-ROSES, D. (2025). *Trabajo Social en la Comunidad de Madrid. Un análisis de las condiciones laborales en el ámbito privado y el tercer sector.* Colegio Oficial de Trabajo Social de Madrid.

Documento editado por el Colegio Oficial de Trabajo Social de Madrid.

ISBN: 978-84-09-72679-0

## **INTRODUCCIÓN**

El presente informe recoge los resultados del análisis de las ofertas de empleo en el ámbito del Trabajo Social publicadas en la plataforma *InfoJobs* durante el año 2024. Su propósito es visibilizar las características de estas ofertas y proporcionar una perspectiva detallada sobre las oportunidades laborales a las que acceden las y los profesionales del Trabajo Social.

El Trabajo Social es fundamental dentro del Estado de Bienestar, cuyo objetivo es promover el cambio social, el desarrollo y la cohesión social, así como fortalecer la autonomía y el bienestar de individuos y comunidades (De las Heras, 2019). En las últimas décadas, la profesión ha enfrentado diversos desafíos, entre ellos la precariedad laboral, la falta de reconocimiento social (Centenero, 2022) y la reducción de recursos destinados a la intervención social (Chaves-Montero *et al.*, 2025). En este contexto, el presente informe analiza las ofertas laborales en Trabajo Social publicadas en *InfoJobs* en la Comunidad de Madrid durante el año 2024, con el fin de identificar tendencias en la demanda de empleo, condiciones laborales y perfiles requeridos.

El estudio del mercado laboral del Trabajo Social es clave para comprender el estado de la profesión. Diversos informes han evidenciado un malestar creciente entre los/as profesionales del sector, relacionado con la inestabilidad laboral, la sobrecarga de trabajo y la insuficiencia de recursos para abordar de manera efectiva las problemáticas sociales (Consejo General de Trabajo Social, 2023). Asimismo, el Trabajo Social se desarrolla en múltiples sectores, como la atención a personas mayores, discapacidad, salud, violencia de género, migración y exclusión social. Según el Instituto Nacional de Estadística (INE, 2024), el empleo en Trabajo Social ha crecido en la última década, aunque con fuertes desigualdades en estabilidad laboral y remuneración. Estudios previos han señalado que los salarios en esta profesión suelen situarse por debajo de la media de otras disciplinas del sector social, lo que refuerza la necesidad de una mayor regulación y protección laboral (Chaves-Montero *et al.*, 2025).

La necesidad de recopilar y examinar estos datos surge de la importancia de comprender el mercado laboral del Trabajo Social desde su base: las ofertas de empleo. La literatura científica ha relacionado problemas de salud con el ejercicio profesional (Frieiro *et al.*, 2021; Kim, Ji y Kao, 2011). Diferentes estudios como el del Colegio de Trabajo Social de la Provincia de Buenos Aires revelan el deterioro de las condiciones laborales de las trabajadoras sociales en Argentina (Cademartori, 2014). En España, el IV Informe sobre los Servicios Sociales en España y la profesión del Trabajo Social, analiza la precariedad laboral en el tercer sector, evidenciando una segmentación dentro de la profesión, ya que mientras algunos/as profesionales ocupan puestos de gestión y gerencia, otros/as desempeñan funciones menos remuneradas y con mayor insatisfacción laboral (Consejo General de Trabajo Social, 2023).

Por otro lado, uno de los factores críticos que influyen en la satisfacción laboral es la temporalidad de los contratos, vinculada a la financiación intermitente de programas sociales y la externalización de servicios. Esto no solo dificulta la estabilidad laboral y el desarrollo profesional, sino que también repercute en la calidad del servicio prestado, al afectar la continuidad de los procesos de intervención social (Sobral, 2022). Además, el Informe sobre la calidad del empleo en el tercer sector (Observatorio del Empleo en el tercer sector, Plataforma tercer sector), destaca que, a pesar de la alta cualificación, el salario bruto anual en el tercer sector es inferior a la media nacional (Plataforma del tercer sector, 2023, p. 76).

Otro aspecto importante viene subrayado por investigaciones como la de Cabezas *et al.* (2014), en las que se han destacado la feminización del sector y el aumento del nivel formativo de las profesionales. A diferencia de otros estudios centrados en la percepción de los/as trabajadores/as, este análisis examina las condiciones reflejadas en las ofertas de empleo. Además, se describe la diversidad de ámbitos de intervención en la profesión, abarcando 18 sectores, entre ellos: gerontología, discapacidad, emergencias, menores y atención a la población LGTBIQA+.

Un aspecto relevante del estudio es la inclusión de la exigencia de colegiación en las ofertas de empleo. Se ha argumentado que la falta de obligatoriedad en la colegiación es un obstáculo para la profesionalización y la identidad profesional del sector (Lima, 2012). Sin embargo, la falta de divulgación sobre los beneficios de la colegiación y el costo de las tasas pueden contribuir a que, aun siendo obligatoria, algunos profesionales ejerzan sin estar colegiados (Gutiérrez-Sánchez, 2020). En definitiva, este estudio responde a la necesidad de analizar las ofertas laborales en Trabajo Social, proporcionando datos clave para entender cómo estas influyen en la insatisfacción laboral en la profesión. Con esta información, se busca contribuir al debate sobre la mejora de las condiciones laborales y la regulación del ejercicio profesional, con el fin de fortalecer el Trabajo Social en la Comunidad de Madrid y en el conjunto del país. La pertinencia del mismo radica en ofrecer una descripción detallada de las ofertas de empleo, lo que permitirá a profesionales, instituciones y responsables políticos contar con datos concretos para la toma de decisiones en políticas de empleo y mejora de las condiciones laborales en el sector.

## **MÉTODO**

El presente informe surge a partir de una investigación de corte cuantitativo de naturaleza descriptiva. Este se fundamenta en la recopilación y el análisis de datos extraídos de la plataforma de empleo *InfoJobs*, recogiendo las ofertas de Trabajo Social en la Comunidad de Madrid pertenecientes al ámbito privado y tercer sector en el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2024.

Para ello, se realizó una recopilación de forma manual y sistemática, accediendo directamente a la plataforma *InfoJobs* y registrando la información pertinente de cada oferta. Para asegurar la integridad, coherencia y fiabilidad de los datos, se estableció un protocolo estandarizado que reguló todo el proceso de extracción y se establecieron criterios de inclusión rigurosos, considerando únicamente aquellas ofertas dirigidas a profesionales del Trabajo Social en entidades privadas y publicadas dentro del período de análisis. Se excluyeron las vacantes correspondientes a organismos públicos, así como aquellas que fueron retiradas antes de la finalización del período de estudio. Además, solo se incluyeron ofertas activas en el momento de la recopilación de datos, asegurando así que la muestra fuese representativa de la demanda laboral vigente.

La muestra final está conformada por un total de 259 ofertas de empleo.

En cuanto a las variables recogidas, se incluye información sobre la identificación de la oferta (fecha de publicación, empresa y ubicación), las condiciones laborales (ámbito, tipo de contrato, jornada laboral, salario y existencia de convenio colectivo) y los requisitos exigidos por los empleadores (nivel de formación, experiencia previa y colegiación profesional).

**Trabajo Social en la Comunidad de Madrid.**  
**Un análisis de las condiciones laborales en el ámbito privado y el tercer sector**

Una vez obtenidos, los datos fueron organizados en una base de datos estructurada, aplicando procedimientos de depuración para eliminar registros duplicados y estandarizar los formatos de las variables antes de su análisis.

El análisis de datos se realizó utilizando el *software* IBM SPSS Statistics v29, aplicando técnicas de estadística descriptiva a nivel univariado y bivariado con el fin de examinar la distribución y características de las ofertas de empleo.

Para la descripción de los datos, se calcularon frecuencias y porcentajes, medidas de tendencia central como la media y la mediana, y medidas de dispersión basadas en la posición, como el rango intercuartílico, dado que la muestra no sigue una distribución normal.

## **RESULTADOS**

Tal y como se ha apuntado durante el método, se han recogido un total de 259 ofertas de trabajo de Trabajo Social a lo largo de 2024 en la Comunidad de Madrid. Como se puede ver en la Tabla 1, la mayoría de estas ofertas se han publicado los lunes (23,9%) frente al día con menos ofertas, los viernes (16,6%).

TABLA 1  
*Día de publicación de las ofertas*

	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Lunes</b>	62	23,9%
<b>Martes</b>	45	17,4%
<b>Miércoles</b>	51	19,7%
<b>Jueves</b>	58	22,4%
<b>Viernes</b>	43	16,6%

Fuente: Elaboración propia.

**Trabajo Social en la Comunidad de Madrid.**  
**Un análisis de las condiciones laborales en el ámbito privado y el tercer sector**

En cuanto al mes de publicación, el mayor número de publicaciones se realizaron en enero (10,8%), mientras que el mes que presentó menos ofertas es el de diciembre (5,8%) (Tabla 2).

TABLA 2  
*Mes de publicación de las ofertas*

	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Enero</b>	28	10,8%
<b>Febrero</b>	23	8,9%
<b>Marzo</b>	22	8,5%
<b>Abril</b>	16	6,2%
<b>Mayo</b>	21	8,1%
<b>Junio</b>	20	7,7%
<b>Julio</b>	21	8,1%
<b>Agosto</b>	21	8,1%
<b>Septiembre</b>	21	8,1%
<b>Octubre</b>	26	10%
<b>Noviembre</b>	25	9,7%
<b>Diciembre</b>	15	5,8%

Fuente: Elaboración propia.

Como se puede ver en la Tabla 3, existen diferencias significativas entre la presencia de ofertas laborales según los ámbitos disponibles y analizados. El ámbito del Trabajo Social que reúne el mayor porcentaje de ofertas en la Comunidad de Madrid es el gerontológico, con un 55,2% del total, seguido de discapacidad con el 9,3% y salud con el 6,9%.

**Trabajo Social en la Comunidad de Madrid.**  
**Un análisis de las condiciones laborales en el ámbito privado y el tercer sector**

TABLA 3  
Ámbitos de las ofertas de empleo

	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Gerontología</b>	143	55,2%
<b>Discapacidad</b>	24	9,3%
<b>Salud</b>	18	6,9%
<b>Violencia de género</b>	13	5%
<b>Emergencias</b>	11	4,2%
<b>Migración</b>	11	4,2%
<b>Menores</b>	10	3,9%
<b>Adicciones</b>	8	3,1%
<b>Exclusión social</b>	5	1,9%
<b>Familia</b>	5	1,9%
<b>Sinhogarismo</b>	3	1,2%
<b>Empleo</b>	2	0,8%
<b>Vivienda</b>	1	0,4%
<b>Forense</b>	1	0,4%
<b>Ventas</b>	1	0,4%
<b>Marketing</b>	1	0,4%
<b>LGTBIQA+</b>	1	0,4%
<b>Comunitario</b>	1	0,4%
<b>Desconocido</b>	0	0%
<b>Formación</b>	0	0%
<b>Servicios Sociales</b>	0	0%
<b>Ventas</b>	0	0%
<b>Género</b>	0	0%

Fuente: Elaboración propia.

**Trabajo Social en la Comunidad de Madrid.**  
**Un análisis de las condiciones laborales en el ámbito privado y el tercer sector**

En cuanto a los tipos de contrato ofertados, es ligeramente superior el caso de los contratos temporales que representan el 59,1% (N=153), mientras que los contratos indefinidos suponen el 40,9% (N=106), una tendencia que —naturalmente— se mantiene si analizamos la distribución del tipo de contrato según el ámbito del Trabajo Social (Tabla 4).

TABLA 4  
*Tipo de contrato por ámbito del Trabajo Social*

	<b>Temporales</b>	<b>Indefinidos</b>
<b>Gerontología</b>	75	68
<b>Discapacidad</b>	11	13
<b>Salud</b>	10	8
<b>Violencia de género</b>	12	1
<b>Emergencias</b>	7	4
<b>Migración</b>	9	2
<b>Menores</b>	4	6
<b>Adicciones</b>	7	1
<b>Exclusión social</b>	3	2
<b>Familia</b>	5	0
<b>Sinhogarismo</b>	3	0
<b>Empleo</b>	2	0
<b>Vivienda</b>	1	0
<b>Forense</b>	1	0
<b>Ventas</b>	0	1
<b>Marketing</b>	1	0
<b>LGTBIQA+</b>	1	0
<b>Comunitario</b>	1	0

Fuente: Elaboración propia.

**Trabajo Social en la Comunidad de Madrid.**  
**Un análisis de las condiciones laborales en el ámbito privado y el tercer sector**

Además del tipo de contrato, otro aspecto importante es el tipo de jornada laboral. El 69,1% de las ofertas son a jornada completa (N=179) mientras que la jornada parcial representa un 30,9% (N=80) del total. En la Tabla 5, puede verse la distribución por ámbito del Trabajo Social.

TABLA 5  
*Tipo de jornada por ámbito del Trabajo Social*

	<b>Completa</b>	<b>Parcial</b>
<b>Gerontología</b>	86	57
<b>Discapacidad</b>	17	7
<b>Salud</b>	16	2
<b>Violencia de género</b>	9	4
<b>Emergencias</b>	9	2
<b>Migración</b>	11	0
<b>Menores</b>	7	3
<b>Adicciones</b>	6	2
<b>Exclusión social</b>	4	1
<b>Familia</b>	5	0
<b>Sinhogarismo</b>	3	0
<b>Empleo</b>	1	1
<b>Vivienda</b>	1	0
<b>Forense</b>	0	1
<b>Ventas</b>	1	0
<b>Marketing</b>	1	0
<b>LGTBIQA+</b>	1	0
<b>Comunitario</b>	1	0

Fuente: Elaboración propia.

Respecto a la media de experiencia laboral requerida para acceder a estos puestos de trabajo es de 12,88 meses, siendo la moda coincidente con 12 meses de experiencia. Sumado a esto, otro de los requisitos fundamentales es la formación mínima exigida. Como puede verse en la Tabla 6, la mayoría de las ofertas solicitan estudios de grado, aunque residualmente se sigue aceptando licenciatura.

**Trabajo Social en la Comunidad de Madrid.**  
**Un análisis de las condiciones laborales en el ámbito privado y el tercer sector**

TABLA 6  
*Formación mínima exigida*

	<b>Diplomatura/ grado</b>	<b>Diplomatura</b>	<b>Grado</b>	<b>Licenciatura</b>	<b>Ciclo formativo</b>	<b>Máster</b>
N	3	40	208	2	6	0
%	1,2	15,4	80,3	0,8	2,3	0

Fuente: Elaboración propia.

Por otro lado, en Trabajo Social la colegiación es obligatoria de acuerdo a la Ley 10/1982, de 13 de abril, de creación de los Colegios Oficiales de Asistentes Sociales (BOE núm. 99, de 26 de abril), que, entre otros aspectos, ordena y regula el ejercicio profesional, velando por la calidad (Consejo General del Trabajo Social, 2019). Esto, entra precisamente en contradicción con los resultados obtenidos, pues del total de las ofertas, tan solo un 11,2% (N=29) solicitan que el/la candidato/a esté colegiado/a, mientras que el 88,8% (N=230) no requieren dicha colegiación.

Respecto al salario, cabe destacar que tan solo el 43,6% (N=113) de las ofertas señala explícitamente el rango salarial a percibir, mientras que el 56,4% (N=146) no lo hace. Teniendo en cuenta la ausencia de datos, la media del salario bruto por mes es de 1.593,72 euros siendo la mediana 1.657 euros con un rango intercuartílico de 655 puntos, lo que apunta a una amplia dispersión de los datos. Si bien, es importante destacar que estos valores corresponden al salario bruto mensual calculado en 12 pagas. Sin embargo, tras aplicar las deducciones del Impuesto sobre la Renta de Personas Físicas (IRPF) —que suelen rondar el 15%— y en caso de que el sueldo se divida en 14 pagas, la cantidad neta que finalmente recibe el/la trabajador/a social cada mes es considerablemente menor.

Por último, cabe analizar también la existencia de convenio o no. El 66,4% de las ofertas (N=172) no se acoge a convenio, mientras que tan solo el 33,6% (N=87) sí lo hace. Por ámbito, se revelan importantes desigualdades (Tabla 7). Teniendo en cuenta el número de ofertas por ámbito, pueden destacarse áreas con una alta cobertura de convenio, como comunitario (100%), vivienda (100%), sinhogarismo (66,7%), migración (63,6%), adicciones (62,5%), y emergencias (54,5%), lo que sugiere una mayor regulación y estabilidad laboral.

Por el contrario, existen ámbitos en los que las ofertas existentes no se rigen por convenio en ningún caso, como el trabajo con personas LGTBIQA+, *marketing*, ventas, forense o empleo, y otros ámbitos en los que predominan las ofertas sin convenio como en caso de exclusión social (60%), gerontología (66,4%), violencia de género (76,9%), familia (60%), salud (88,9%), discapa-

**Trabajo Social en la Comunidad de Madrid.**  
**Un análisis de las condiciones laborales en el ámbito privado y el tercer sector**

cidad (83,3%) o menores (60%), lo que podría estar asociado a una mayor precariedad y falta de regulación en las condiciones laborales.

TABLA 7  
*Convenio por ámbito del Trabajo Social*

	<b>No</b>	<b>Sí</b>
<b>Gerontología</b>	66,4%	33,6%
<b>Discapacidad</b>	83,3%	16,7%
<b>Salud</b>	88,9%	11,1%
<b>Violencia de género</b>	76,9%	23,1%
<b>Emergencias</b>	45,5%	54,5%
<b>Migración</b>	36,4%	63,6%
<b>Menores</b>	60%	40%
<b>Adicciones</b>	37,5%	62,5%
<b>Exclusión social</b>	60%	40%
<b>Familia</b>	60%	40%
<b>Sinhogarismo</b>	33,3%	66,7%
<b>Empleo</b>	100%	0%
<b>Vivienda</b>	0%	100%
<b>Forense</b>	100%	0%
<b>Ventas</b>	100%	0%
<b>Marketing</b>	100%	0%
<b>LGTBIQA+</b>	100%	0%
<b>Comunitario</b>	0%	100%

Fuente: Elaboración propia.

En cualquier caso, estos datos pueden resultar algo imprecisos, ya que las ofertas no especifican claramente el convenio aplicable, lo que podría dar lugar a condiciones y salarios que estén por encima o por debajo de los límites establecidos en dichos acuerdos.

## **IMPLICACIONES PARA LA PRÁCTICA DEL TRABAJO SOCIAL**

Los resultados de este informe revelan importantes desafíos y tensiones en el ejercicio profesional del Trabajo Social en la Comunidad de Madrid, cuyas implicaciones para la práctica requieren ser abordadas desde múltiples niveles como son el profesional, institucional, formativo y político.

En primer lugar, la clara predominancia del ámbito gerontológico (55,2%) como principal sector de inserción laboral para profesionales del Trabajo Social exige una reorientación de las estrategias formativas y curriculares. Las universidades y colegios profesionales deben considerar la especialización en envejecimiento como un eje prioritario, desarrollando competencias específicas en intervención con personas mayores, trabajo interdisciplinar en el ámbito sociosanitario y conocimiento de marcos legislativos vinculados a la dependencia y los cuidados de larga duración (Yusta-Tirado *et al.*, 2024).

En segundo lugar, la elevada proporción de contratos temporales (59,1%) y la escasa presencia de convenios colectivos en sectores clave del Trabajo Social (como salud, discapacidad o violencia de género) reflejan un contexto de precariedad que impacta directamente en la calidad de las intervenciones sociales. Esta temporalidad limita la continuidad de los procesos de acompañamiento, fragmenta los vínculos profesionales y contribuye a la rotación constante de personal (Gilster *et al.*, 2021). Desde una perspectiva práctica, se hace necesario el diseño de modelos de intervención que puedan adaptarse a la inestabilidad laboral, garantizando, dentro de lo posible, la coherencia y la sostenibilidad de las acciones sociales (Gil, 2022).

La escasa exigencia de colegiación en las ofertas de empleo (solo el 11,2% la solicita) tiene implicaciones profundas para la profesionalización del sector. En un contexto donde la identidad profesional y la regulación del ejercicio dependen en parte del cumplimiento de esta obligación legal, la práctica del Trabajo Social puede verse debilitada por la falta de mecanismos de control, supervisión y desarrollo ético-profesional (Davis *et al.*, 2021). Se requiere una labor de sensibilización tanto a empleadores como a profesionales sobre la función del colegio como garante de calidad y deontología en la intervención social.

El hecho de que menos de la mitad de las ofertas indiquen el salario (43,6%), y que la media salarial bruta mensual se sitúe en 1.593,72 euros, apunta a una práctica profesional que, a pesar de su alto nivel formativo, se encuentra infravalorada en términos económicos. Esta realidad, unida a la sobrecarga emocional que conlleva el Trabajo Social, puede derivar en fatiga por compasión, desmotivación y abandono de la profesión (Ravalier *et al.*, 2022). En consecuencia, se hace imprescindible fomentar desde la práctica profesional espacios de autocuidado, supervisión y fortalecimiento del rol, así como promover alianzas sindicales y profesionales para reivindicar mejoras salariales y laborales.

Además, la significativa concentración de ofertas a jornada completa (69,1%) puede entenderse positivamente en términos de estabilidad y dedicación profesional. No obstante, cuando esta se produce en contextos de sobrecarga, bajo salario y escasa protección sindical, corre el riesgo de convertirse en un factor de desgaste profesional (Bryce *et al.*, 2024; Sánchez-Moreno *et al.*, 2014; Wagner *et al.*, 2020). Por tanto, los/as trabajadores/as sociales deben desarrollar estrategias de gestión del tiempo, priorización de tareas e intervención eficiente sin renunciar a la calidad del vínculo con las personas usuarias.

Finalmente, la segmentación del mercado laboral por ámbito —con algunos sectores altamente regulados (como vivienda o comunitario) y otros completamente desprotegidos (como *marketing* o colectivos LGTBIQA+)— plantea la necesidad de una reflexión crítica sobre las desigualdades internas de la profesión. Estas diferencias pueden tener consecuencias en la forma en que se construyen las trayectorias profesionales y el reconocimiento social de ciertas áreas del Trabajo Social (Lai, 2024; Ravalier *et al.*, 2021). Se vuelve crucial, por tanto, abogar por una regulación equitativa y transversal de las condiciones laborales, sin importar el ámbito de intervención.

## **CONCLUSIONES**

El análisis de las ofertas de empleo publicadas en *InfoJobs* durante 2024 revela un panorama complejo y profundamente desigual del mercado laboral del Trabajo Social en la Comunidad de Madrid. A pesar de la centralidad estructural que la profesión ocupa en el sostenimiento del Estado de Bienestar, los resultados confirman la persistencia de dinámicas de precarización que erosionan tanto el reconocimiento como la estabilidad de quienes ejercen esta labor esencial.

La concentración de las ofertas en el ámbito gerontológico confirma un fenómeno ya anticipado por la literatura, que el envejecimiento de la población no solo redefine las prioridades del sistema de cuidados, sino que también condiciona el perfil de inserción laboral de los/as profesionales. Este hallazgo exige repensar la formación universitaria y la orientación profesional, alineándolas con las necesidades emergentes sin renunciar a la diversidad de ámbitos que definen la riqueza y complejidad del Trabajo Social.

En este contexto, resulta pertinente avanzar hacia modelos de formación y actualización profesional que favorezcan procesos de especialización, tanto en sectores emergentes como en aquellos tradicionalmente desatendidos. Esta especialización permitiría una mayor calidad en las intervenciones, una mejora del reconocimiento profesional y una adecuación más efectiva a las necesidades complejas de los diversos colectivos con los que se trabaja.

Por otro lado, la elevada tasa de temporalidad y la insuficiente cobertura de convenios colectivos en ámbitos especialmente sensibles como salud, violencia de género o discapacidad, evidencian una estructura laboral frágil, que compromete la calidad del acompañamiento social. La vinculación entre inestabilidad contractual y deterioro de las condiciones de intervención aparece como un patrón estructural, agravado por la externalización de servicios y la financiación intermitente de programas.

Las condiciones retributivas y la escasa transparencia salarial refuerzan la idea de una profesión infravalorada. Esta situación es particularmente preocupante en un sector altamente feminizado, donde la brecha salarial y la desvalorización del trabajo de cuidados encuentran un terreno fértil para su reproducción. El Trabajo Social, pese a su alto grado de cualificación, sigue siendo tratado por el mercado como una ocupación de bajo coste, lo que impacta negativamente en la motivación, el bienestar y la permanencia en la profesión.

**Trabajo Social en la Comunidad de Madrid.**  
**Un análisis de las condiciones laborales en el ámbito privado y el tercer sector**

La baja exigencia de colegiación señala una debilidad estructural en los mecanismos de profesionalización. A pesar del marco normativo que establece su obligatoriedad, la colegiación continúa siendo marginal en los procesos de contratación, lo que limita su capacidad de garantizar estándares éticos, técnicos y de calidad. Esta omisión no es neutra, contribuye a desdibujar los márgenes del ejercicio profesional y socava la legitimidad colectiva del Trabajo Social.

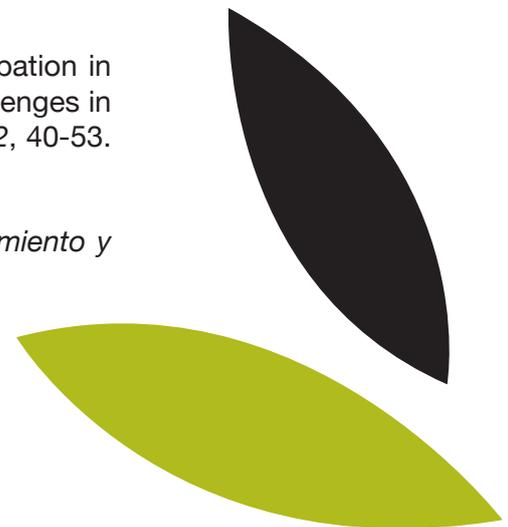
Asimismo, los datos muestran una clara segmentación del mercado laboral interno. Mientras que algunos ámbitos (como el comunitario o el de vivienda) presentan una mayor cobertura legal y contractual, otros (como el trabajo con el colectivo LGTBIQA+ o el ámbito forense) carecen por completo de regulación laboral explícita, reproduciendo lógicas de desigualdad incluso dentro de una misma profesión. Esta fragmentación del empleo no solo dificulta la construcción de trayectorias profesionales sólidas, sino que también genera jerarquías internas que pueden obstaculizar el desarrollo de una identidad profesional cohesionada.

En conjunto, los hallazgos de este informe interpelan directamente a los agentes implicados en el diseño de políticas públicas, a las instituciones formativas y a los órganos colegiales. Si se pretende garantizar un Trabajo Social de calidad, digno y transformador, resulta imprescindible avanzar hacia una mayor regulación del mercado laboral, reforzar las condiciones contractuales y retributivas, y consolidar una cultura profesional basada en la colegiación, la ética y el reconocimiento del saber experto.

Con todo, este estudio evidencia que la precariedad no es un fenómeno coyuntural, sino un rasgo estructural del ejercicio profesional en Trabajo Social. La mejora de las condiciones laborales debe ser entendida, por tanto, como una estrategia clave para la sostenibilidad del Estado de Bienestar y para el fortalecimiento de una profesión que, a pesar de las adversidades, sigue siendo una pieza clave en la defensa de los derechos sociales y la justicia colectiva.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Bryce, C., Povey, R., Oliver, M., y Cooke, R. (2024). «Effective interventions to reduce burnout in social workers: A systematic review». *The British Journal of Social Work*, 54(8), 3794–3819. <https://doi.org/10.1093/bjsw/bcae115>
- Cabezas, P., De Armas, D., y Sabater, C. (2014). «La situación sociolaboral del trabajador social en La Rioja». *Documentos de trabajo social: Revista de trabajo y acción social*, 54(1), 62-91.
- Cademartori, F. (2014). *Informe de avance: Organización del trabajo, formación profesional y pluriempleo en trabajadores sociales de provincia de Buenos Aires*. Colegio de Trabajadores Sociales de la Provincia de Buenos Aires.
- Centenero, F. (2022). «El Trabajo Social en el tercer sector de Acción Social: Un déficit de reconocimiento social». *Trabajo Social Hoy*, 95(1), 47-60. <https://doi.org/10.12960/TSH2022.0003>
- Consejo General del Trabajo Social. (2019). *Decálogo de la Colegiación Obligatoria en Trabajo Social*. <https://www.comtrabajosocial.com/decalogo-sobre-colegiacion-obligatoria-en-trabajo-social/>
- Consejo General del Trabajo Social. (2023). *Aproximaciones a los discursos de las Trabajadoras Social: Contexto debates e ideología*. [https://www.cgtrabajosocial.es/publicacion\\_descargas/add/153](https://www.cgtrabajosocial.es/publicacion_descargas/add/153)
- Chaves-Montero, A., Blanco-Miguel, P., y Ríos-Vizcaíno, B. (2025). «Analysis of the Predictors and Consequential Factors of Emotional Exhaustion Among Social Workers: A Systematic Review». *Healthcare*, 13(5), 552. <https://doi.org/10.3390/healthcare13050552>
- Davis, T., Radohl, T., Humphrey, K., y Benorden, M. (2021). «Participation in social work membership organizations: Opportunities and challenges in a changing society». *Journal of Policy Practice and Research*, 2, 40-53. <https://doi.org/10.1007/s42972-020-00015-w>
- De las Heras, P. (2019). *Trabajo Social y Servicios Sociales: Conocimiento y ética*. Consejo General del Trabajo Social.



- Friero, P., Verde-Diego, C., Arias, T. F., y González-Rodríguez, R. (2021). «Burn-out in Health Social Work: An international systematic review (2000-2020)». *European Journal of Social Work*, 24(6), 1051-1065. <https://doi.org/10.1080/13691457.2020.1870215>
- Gil, A. P. (2022). «(In)Decent work conditions and quality care: An issue for long-term care policy». *Ageing and Society*, 42(9), 2154-2179. <https://doi.org/10.1017/S0144686X20002032>
- Gilster, S. D., Langhout, K. J., y Dalessandro, J. L. (2021). «Staff Stability Through Service: Promoting a Person-Centered Culture for Work and Care in Long-Term Services and Supports Environments». *Journal of Gerontological Nursing*, 47(11), 6-10. <https://doi.org/10.3928/00989134-20211012-01>
- Gutiérrez-Sánchez, J. D. (2022). «Estudio de la Colegiación Profesional de Trabajadores Sociales en la provincia de Cádiz». *Documentos de Trabajo Social*, 65(1), 301-312.
- Instituto Nacional de Estadística. (2025). *Encuesta de Población Activa (EPA): Cuarto trimestre 2024*. [https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica\\_C&cid=1254736176918&menu=ultiDatos&idp=1254735976595](https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736176918&menu=ultiDatos&idp=1254735976595)
- Kim, H., Ji, J., y Kao, D. (2011). «Burnout and physical health among social workers: A three-year longitudinal study». *Social work*, 56(3), 258-268. <https://doi.org/10.1093/sw/56.3.258>
- Lai, C. Y., He, L., y Lau, S. M. (2024). «The precarious helping hand: A systematic review of precarity faced by social workers». *Research Square*. <https://doi.org/10.21203/rs.3.rs-5399479/v1>
- Lima, A. I. (2012). «Trabajo social, nuevos contextos, nuevos compromisos». *AZARBE, Revista Internacional de Trabajo Social y Bienestar*, 1(1), 73-86. <https://revistas.um.es/azarbe/article/view/151151>
- Plataforma del tercer sector (2023). *Calidad del empleo en el tercer sector: Un panorama Integral en 2023*. <https://www.plataformatercersector.es/observatorio-del-empleo/>
- Ravalier, J., Jones, D., Truell, R., y McFadden, P. (2022). «Global social work working conditions and wellbeing». *International Social Work*, 65(6), 1078-1094. <https://doi.org/10.1177/00208728221112731>
- Ravalier, J., McFadden, P., Boichat, C., Clabburn, O., y Moriarty, J. (2021). «Social worker well-being: A large mixed-methods study». *The British Journal of Social Work*, 51(1), 297-317. <https://doi.org/10.1093/bjsw/bcaa078>

- Sánchez-Moreno, E., De la Fuente, I. N., Gallardo-Peralta, L. P., y Barrón, A. (2014). «Burnout, Informal Social Support and Psychological Distress among Social Workers». *British Journal of Social Work*, 45(1), 2368-2386. <https://doi.org/10.1093/bjsw/bcu084>
- Sobral, F. (2022). «Trabajo Social y cuidado: reflexiones sobre las condiciones laborales de lxs trabajadorxs sociales». *Escenarios. Revista de Trabajo Social y Ciencias Sociales*, 35(1). <https://revistas.unlp.edu.ar/escenarios/article/view/14691>
- Wagner, A., Rieger, M. A., Manser, T., Sturm, H., Hardt, J., Martus, P., Lessing, C., y Hammer, A. (2020). «Healthcare professionals' perspectives on working conditions, leadership, and safety climate: A cross-sectional study». *BMC Health Services Research*, 19(1), 53. <https://doi.org/10.1186/s12913-018-3862-7>
- Yusta-Tirado, R., De Gea, P., Gallardo-Peralta, L., y Sánchez-Moreno, E. (2024). «La formación en Gerontología en la disciplina del Trabajo Social en España. Un análisis de los planes de estudio del Grado en Trabajo Social». *Rumbos TS. Un espacio crítico para la reflexión en Ciencias Sociales* (31), 7-21. <https://doi.org/10.51188/rrts.num31.831>





**colegio oficial  
trabajo social**

C/ Evaristo San Miguel, 4 local  
28008 Madrid  
Tel: 91 521 92 80  
Fax: 91 522 23 80  
[www.comtrabajosocial.com](http://www.comtrabajosocial.com)

**Documentos técnicos del  
Colegio Oficial de Trabajo  
Social de Madrid  
(COTS-Madrid).**

Documentos encomendados por el Colegio Oficial de Trabajo Social de Madrid (COTS-Madrid) y que se considera de interés para la profesión sin que suponga por ello un posicionamiento oficial. El Colegio Oficial de Trabajo Social de Madrid se reserva todos los derechos sobre el mismo.

@ColegioTrabajoSocialMadrid

@ColegioTSMadrid